

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21

Needs Assessment of Teacher Competency Development in the 21th Century

อัญชลี สุขในสิทธิ์¹ และอนุพันธ์ คำปัน²

Anchalee Suknaisith and Anupan Kampan

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู และเพื่อจัดอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 500 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินสมรรถนะครูเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีลักษณะการตอบแบบ Dual Response มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.861 – 0.943 และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบ t-test ANOVA และการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนและสังกัดเขตพื้นที่ ผลการวิจัยพบความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\text{sig} = .046$) และภาวะผู้นำครู ($\text{sig} = .008$) และพบความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเมื่อจำแนกตามสังกัดโรงเรียนอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\text{sig} = .011$) และ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\text{sig} = .036$)

ประเด็นที่ 2 ผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนี PNImodified มีค่าระหว่าง 0.099 – 0.218 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.30 แสดงว่าไม่มีสมรรถนะด้านใดที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนี PNImodified มากที่สุดคือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนค่าดัชนี PNImodified ที่ต่ำที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

¹ อาจารย์ ดร.ประจำภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ

Lecturer, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University, Bangkok.

² นักวิชาการ สำนักงานคณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ

Academic officer, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University, Bangkok.

Corresponding e-mail: srikolchan@gmail.com

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น สมรรถนะครู ศตวรรษที่ 21

Abstract

The purposes of this research were to compare the need for teacher competencies development and to rank the need for teacher competencies development in the 21th century which include 5 core competencies and 6 functional competencies. Samples were 500 basic education teachers. The instrument used was Teacher Competencies Assessment Form, responding dual response with 5 rating scale. The reliability were between 0.861 – 0.943 and the factor analysis for examined construct validity was found consistent with the empirical data. The analysis were mean, standard deviation, t-test, ANOVA and PNImodified

The results can conclude in two topics. First, the comparative study of the needs for teacher competencies development classified by school size and school area found the difference significant at level .05 by school size, with student development (sig = .046) and teacher leadership (sig = .008). The comparison by school area, found the difference significant at level .05, with student development (sig = .011), and building relationship and cooperation with community for learning management (sig = .036)

Second, the ranking need for teacher competencies in the 21th century found that the PNImodified was valued between 0.099 – 0.218, which was lower than 0.30 expressing that there was no competency needed to be developed urgently. On the other hand, it was found when examining competencies individually that the one with highest PNImodified was analysis, synthesis, and research for developing students, while the lowest PNImodified was revealed to be good service

Keywords: *Need assessment, Teacher competencies, 21th Century*

บทนำ

สำหรับยุคแห่งเทคโนโลยีและการสื่อสารที่เต็มไปด้วยข้อมูลสารสนเทศหลากหลาย ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญสำหรับยุคนี้ที่เรียกว่า C-Teacher (ถนอมพร เลหาจรัสแสง. 2559: Online) ซึ่งได้แก่ 1) Content คือ ผู้สอนต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี เพราะหากผู้สอนไม่เชี่ยวชาญในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอด ก็ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมาย 2) Computer (ICT) Integration คือ ผู้สอนต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้เรียน ยิ่งถ้าได้ผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจะยิ่งช่วยส่งเสริมทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี 3) Constructionist คือ ผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นได้เองจากการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่เข้ากับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับ และได้จากการลงมือ

ปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆ โดยครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความรู้และสร้างสรรค์ชิ้นงานต่างๆ ผ่านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากในชั้นเรียนและการศึกษาด้วยตนเอง 4) Connectivity คือ ผู้สอนต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและระหว่างผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา รวมถึงความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและสถานศึกษากับชุมชนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน 5) Collaboration คือ ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสารสนเทศระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะอาชีพและทักษะชีวิต 6) Communication คือ ผู้สอนมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่ความเข้าใจและสามารถเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 7) Creativity คือ ผู้สอนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย แปลกใหม่จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ผู้สอนต้องเป็นมากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว และ 8) Caring คือ ผู้สอนต้องมีมิติจิตใจต่อผู้เรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจส่งผลต่อการจัดสภาพการเรียนรู้ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้เรียนจะมีความสุขในการเรียนรู้และจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

ดังนั้นในความเป็นครูมิใช่เรื่องง่ายที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ครูในฐานะผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันต้องไม่ลืมว่าครูเองก็เป็นผู้มีความสำคัญในบทบาทที่แตกต่างกันแต่มีเป้าหมายเดียวกันคือพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะและมีเจตคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ด้วยเหตุปัจจัยทางสังคม เทคโนโลยี และการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เน้นพัฒนาผู้เรียนให้ทันกับยุคสมัย ทันทับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยการใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับการพัฒนามาจากห้องเรียนและนอกห้องเรียนโดยมีครูทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ อย่างเต็มเปี่ยมด้วยประสิทธิภาพ

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาสมรรถนะครูไทยในปัจจุบันว่ามีคุณลักษณะเป็นไปตามสมรรถนะครูในยุคศตวรรษที่ 21 หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ในบริบทของประเทศไทยมีการศึกษาสมรรถนะครูและมีการกำหนดสมรรถนะครูโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 5 องค์ประกอบ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 องค์ประกอบ และได้นำแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการพิจารณาว่าครูไทยยังขาดหาย หรือควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านใด เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูไทยให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสังกัดเขตพื้นที่
2. เพื่อจัดอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ขอบเขตของการวิจัย

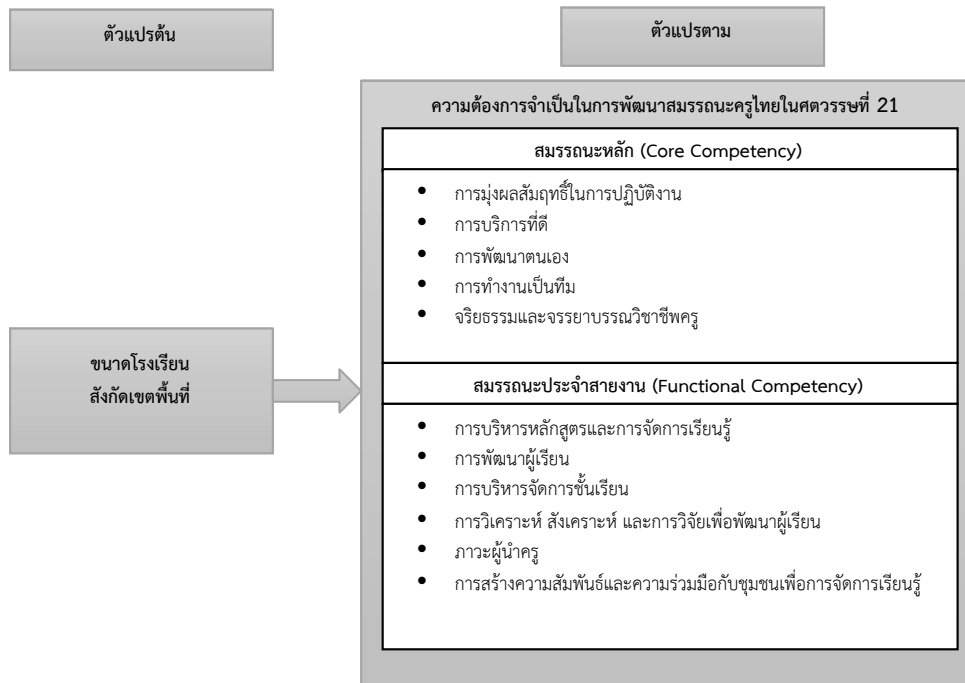
ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ขนาดโรงเรียนและสังกัดเขตพื้นที่

ตัวแปรตาม คือ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษากรอบการประเมินสมรรถนะครูที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครู รายบุคคล ซึ่งแนวคิดที่นำมาใช้ในการกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู คือ แนวคิดของ McClelland (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู เช่น Natas'a Pantic and Theo Wubbels (2010) ฅนอมพร เลหาจรัสแสง (2559) ขวัญฤทัย สมอุดม (2554) ฉันทนา บุญมาก (2555) และ อาลิษา ทองทวี (2553) สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งแต่ละสมรรถนะมีองค์ประกอบย่อยที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ งานวิจัยยังสพท่อนถึงความแตกต่างของสมรรถนะครู เมื่อมีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีบริบทที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นขนาดโรงเรียน หรือ สังกัดเขตพื้นที่ ย่อมมีปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะครู เมื่อสังกัดโรงเรียนที่มีขนาด และเขตพื้นที่ต่างกัน แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 11,495 คน แบ่งเป็น สังกัดโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,318 คน สังกัดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 5,057 คน และ สังกัดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 5,120 คน และแบ่งตามขนาดโรงเรียนได้ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 5,365 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3,705 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2,072 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 353 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของเครื่องมือวิจัย โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้จำนวน 5-10 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้จำนวน 35 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G-power ซึ่งกำหนดขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.5 ค่า α error prop = .05 และ power $(1 - \beta)$ error prop = 0.95 ปรากฏว่าได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 186 คน ผู้วิจัยเพิ่มเป็น 200 คน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู จำแนกตามสังกัด และขนาดโรงเรียน และจัดอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู

2. ตัวแปรในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดโรงเรียน จำแนกได้ 4 ขนาด คือ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ และ 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดเขตพื้นที่ จำแนกได้ เป็น 3 สังกัด คือ 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา 2) สำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา เขต 1 และ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาเขต 2

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบประเมินสมรรถนะครูที่ปรับปรุงจากแบบประเมินสมรรถนะครูที่สร้างโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) มีลักษณะ ดังนี้

ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบประเมินสมรรถนะครู ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งปัจจุบันของผู้รับการประเมิน ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ ขนาดโรงเรียนและสังกัดเขตพื้นที่

ตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะครู ซึ่งมีลักษณะการตอบเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตอบแบบ Dual Response

ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย

สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่คาดหวัง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์										
1.1 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX										
1.2 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX										

4. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินสมรรถนะครูที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ปรับปรุงจากแบบประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กระทรวงศึกษาธิการ มีขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

4.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมในการใช้ภาษา และประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับข้อคำถามที่ปรับปรุงใหม่จำนวน 108 ข้อ จากนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Index of Item-Objective Congruence: IOC) ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครั้งนี้ข้อคำถามทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.6 – 1.00

4.2 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทดลองใช้เครื่องมือ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 80 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของการใช้ภาษา และนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น ผลปรากฏว่า คัดเลือกข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.2–0.8 ได้จำนวน 75 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ตารางที่ 1: ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

สมรรถนะที่ประเมิน	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)		
1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	7	0.838
1.2 การบริการที่ดี	5	0.912
1.3 การพัฒนาตนเอง	5	0.875
1.4 การทำงานเป็นทีม	7	0.923
1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	6	0.943
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)		
2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	8	0.861
2.2 การพัฒนาผู้เรียน	8	0.929
2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน	8	0.909
2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	6	0.942
2.5 ภาวะผู้นำครู	10	0.941
2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	5	0.915
รวมทั้งสิ้น	75	0.983

4.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 2: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก	Standardize factor loading	Factor Loading	SE	t	R2	Factor score
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	0.654	0.378	0.024	15.790	0.427	0.064
การบริการที่ดี	0.820	0.482	0.022	21.927	0.673	0.482
การพัฒนาตนเอง	0.712	0.411	0.023	18.013	0.508	0.255
การทำงานเป็นทีม	0.869	0.520	0.022	23.836	0.754	0.681
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	0.771	0.442	0.022	20.077	0.594	0.382
Chi-square =1.309, df=2, p=0.727, RMSEA=0.00, RMR=0.002, GFI=0.999, AGFI=0.995						

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสมรรถนะหลัก พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้ คือ ค่าไคส์แควร์ มีค่าเท่ากับ 1.309 ค่าองศาอิสระ มีค่าเท่ากับ 2 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.727 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.999 และค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.995 เมื่อพิจารณาคะแนนน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ทุกตัวมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน	Standardize factor loading	Factor Loading	SE	t	R2	Factor score
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	0.793	0.444	0.021	21.264	0.629	0.264
การพัฒนาผู้เรียน	0.842	0.498	0.021	23.375	0.709	0.340
การบริหารจัดการชั้นเรียน	0.897	0.522	0.020	25.953	0.805	0.621
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	0.797	0.550	0.025	21.582	0.635	0.235
ภาวะผู้นำครู	0.820	0.459	0.020	22.501	0.672	0.337
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	0.737	0.484	0.026	21.308	0.543	0.055
Chi-square =2.320, df= 4, p=0.803, RMSEA=0.00, RMR=0.001, GFI=0.999, AGFI=0.994						

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสมรรถนะหลัก พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้ คือ ค่าไคส์ แควร์ มีค่าเท่ากับ 2.320 ค่าองศาอิสระ มีค่าเท่ากับ 4 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.803 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.999 และค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.994 เมื่อพิจารณาคะแนนน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าทุกตัวมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบประเมินสมรรถนะครูไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครทางไปรษณีย์ โดยการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้โรงเรียนตามสังกัดเขตพื้นที่และขนาดโรงเรียนตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างตอบกลับแบบประเมิน และผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบประเมิน และจัดกลุ่มตามสังกัดเขตพื้นที่และขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายให้ได้แบบประเมินจำนวน 500 ชุด เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ใช้ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ซึ่งมีสูตรในการคำนวณคือ

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ I (Importance) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด หรือสภาพที่ควรจะเป็น
D (Degree of Success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเรียงค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจหรือพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนา และถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนและสังกัดเขตพื้นที่ พบว่า

1.1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($sig = .046$) และภาวะผู้นำครู ($sig = .008$) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยโรงเรียนขนาดกลางมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีความพร้อมในหลายๆ ด้าน จึงส่งผลให้ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปกติทั่วไป ซึ่งในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางต้องพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกับโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงอาจก่อให้เกิดความตื่นตัวและความต้องการในการพัฒนาสูงกว่าปกติ และผลการเปรียบเทียบรายคู่สมรรถนะครูด้านภาวะผู้นำครู พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำครูสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยโรงเรียนขนาดกลางมีสมรรถนะด้านการภาวะผู้นำครูสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความจำเป็นต้องดิ้นรน และแสวงหาความพร้อมเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนให้มากที่สุดจึงอาจเป็นผลให้เกิดภาวะผู้นำครูสูง ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีครูจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานและปฏิบัติตามหน้าที่เป็นหลักจึงอาจไม่เกิดภาวะผู้นำในระดับที่สูงกว่าปกติ

1.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเมื่อเปรียบเทียบตามสังกัดเขตพื้นที่ พบความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($sig = .011$) และ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($sig = .036$) และผลการเปรียบเทียบรายคู่สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างสังกัด สพป กับ สพม 1 และ สพม 2 โดยครูในสังกัด สพป มีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงกว่า สพม 1 และ สพม 2 และสมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างครูในสังกัด สพป กับ สพม 1 โดยครูในสังกัด สพป มีสมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้สูงกว่า สพม 1

จากผลการวิจัยข้างต้นพบว่าสอดคล้องกับ ขวัญฤทัย สมอุดม (2554) ที่ได้เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในประเภทโรงเรียนแตกต่างกัน พบว่าโดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษา

และครู มีระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับฉันทนา บุญมาก (2555) ที่พบว่าสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรู้ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าระหว่าง 0.099 – 0.218 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.30 แสดงว่าไม่มีสมรรถนะด้านใดที่จำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มากที่สุดคือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ที่ต่ำที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4: ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู

สมรรถนะที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ	ระดับความคาดหวัง	$PNI_{modified}$	เรียงลำดับ
สมรรถนะหลัก				
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.810	4.755	0.199	3
การบริการที่ดี	4.142	4.787	0.135	10
การพัฒนาตนเอง	3.819	4.763	0.198	4
การทำงานเป็นทีม	4.110	4.815	0.146	9
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.374	4.853	0.099	11
สมรรถนะประจำสายงาน				
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.931	4.780	0.178	5
การพัฒนาผู้เรียน	4.016	4.777	0.159	7
การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.976	4.769	0.166	6
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.688	4.714	0.218	1
ภาวะผู้นำครู	4.015	4.767	0.158	8
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้	3.741	4.702	0.204	2

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสะท้อนว่า ครูได้รับการพัฒนามาในระดับที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กรทางการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา ในสภาพการณ์ทางการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้าง

มาก กล่าวกันว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้ว จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมาประเทศไทยยังประสบปัญหาในด้านการพัฒนาครูบางประการจากผลการศึกษาวิจัยในอดีตที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการ พัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง ซึ่งส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัด วิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรมบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อ ที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งมีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมาก และที่สำคัญคือครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรมจึงมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการ อบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น ดังนั้นเพื่อเป็นการแสวงหามาตรการและแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับ ยุคสมัยของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำผู้เรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นำโรงเรียนไปสู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม แสวงหาแนวทาง ใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุนเพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ การพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาโดยต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญ

จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่พบว่ายังไม่มีสมรรถนะด้านใดที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญฤทัย สมอุดม (2554) ได้ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) สมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานะที่แตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสมรรถนะประจำสายงานของครูมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ ฉันทนา บุตมา (2555) ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน รวมทั้ง อาริษา ทองทวี (2553) ได้ศึกษาวิจัยสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตนถือว่าเป็นคุณธรรมจริยธรรม 2) การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการถือได้ว่าเป็นผู้มีสมรรถนะด้านจริยธรรม และ 3) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นถือว่าเป็นสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ 2) การนาสมรรถนะไปใช้ในโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับได้แก่ 1) การนาสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ด้านการสอนงาน การฝึกงานและการให้คาปรึกษาแนะนา และ 3) ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) สภาพปัญหาการนาสมรรถนะมาใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ระดับมากที่สุด คือประเด็นปัญหาการนาสมรรถนะมาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะ

งานมากทำให้ไม่มีเวลาไปฝึกอบรมพัฒนาตนเองตามสมรรถนะ ปัญหาข้าราชการครูต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนางานตามสมรรถนะมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยควรพัฒนาครูในด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรขยายการศึกษาในวงกว้างให้ครอบคลุมทั่วประเทศและทุกสังกัดโรงเรียน
- 2.2 ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู
- 2.3 ควรศึกษาแนวทาง วิธีการในการพัฒนาครูที่ได้ผลอย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้คณะสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2558

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญฤทัย สมอุดม. (2554). สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองจังหวัดนครพนม. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, คุรุศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ฉันทนา บุญมาก. (2555). การศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรู้ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา. การศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2559). 21st Century Skills for CMU Faculty Development ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นจาก http://www.pharmacy.cmu.ac.th/unit/unit_files/files_download/2014-04-10.pdf
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2551). รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูใน สังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment research). พิมพ์ครั้งที่ 3. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

อาลิษา ทองทวี. (2553). สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการพัฒนา, ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Natas`a Pantic´ and Theo Wubbels. (2010). Teacher competencies as a basis for teacher education – Views of Serbian teachers and teacher educators. **Teaching and Teacher Education**. 26, page: 694–703. Retrieved January 20, 2015, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X09000535>.